UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesiapan untuk Berubah sebagai Pemediasi di Era Kecerdasan Buatan. Studi pada Perusahaan Rintisan di Indonesia
WAHYU NUR HANIFAH, Prof. Gugup Kismono, MBA., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRAK

Percepatan transformasi digital, perkembangan kecerdasan buatan, dan tingginya dinamika bisnis rintisan mendorong organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif. Namun, tekanan perubahan, ketidakpastian kerja, serta tuntutan inovasi yang tinggi sering kali menurunkan kesiapan psikologis karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi. Dalam kondisi tersebut, kepemimpinan otentik dipandang penting karena mampu membangun pengaruh kerja yang terbuka, suportif, dan berbasis kepercayaan sehingga mendorong perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik terhadap perilaku kerja inovatif melalui kesiapan untuk berubah sebagai variabel mediasi pada perusahaan rintisan di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei daring terhadap 289 karyawan rintisan di Indonesia yang telah bekerja minimal satu tahun. Data penelitian dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM*). Variabel yang diuji meliputi kepemimpinan otentik sebagai variabel independen, kesiapan untuk berubah sebagai variabel mediasi, dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Selain itu, kesiapan untuk berubah terbukti memediasi secara signifikan pengaruh antara kepemimpinan otentik dan perilaku kerja inovatif dalam bentuk mediasi komplementer. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik tidak hanya secara langsung mendorong perilaku kerja inovatif, tetapi juga memperkuat kesiapan psikologis karyawan dalam menghadapi perubahan sehingga meningkatkan keterlibatan individu dalam menghasilkan dan mengimplementasikan ide baru di lingkungan kerja perusahaan rintisan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi rintisan di era kecerdasan buatan.

Kata kunci: Kepemimpinan Otentik, Kesiapan untuk Berubah, Perilaku Kerja Inovatif, Kecerdasan Buatan, Rintisan

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kesiapan untuk Berubah sebagai Pemediasi di Era Kecerdasan Buatan. Studi pada Perusahaan Rintisan di Indonesia
WAHYU NUR HANIFAH, Prof. Gugup Kismono, MBA., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2026 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

The acceleration of digital transformation, the advancement of artificial intelligence, and the highly dynamic nature of startup businesses require organizations to develop adaptive and innovative human resources. However, pressures arising from continuous change, job uncertainty, and increasing innovation demands often reduce employees' psychological readiness to cope with organizational change. In this context, authentic leadership is considered important because it fosters open, supportive, and trust-based working relationships that encourage employees' innovative work behavior. This study aims to examine the effect of authentic leadership on innovative work behavior through readiness for change as a mediating variable in startup companies in Indonesia.

This study employed a quantitative approach using an online survey distributed to 289 employees of startup companies in Indonesia who had worked in the same organization for at least one year. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The variables examined in this study consisted of authentic leadership as the independent variable, readiness for change as the mediating variable, and innovative work behavior as the dependent variable.

The findings indicate that authentic leadership has a positive and significant effect on innovative work behavior. In addition, readiness for change was found to significantly mediate the relationship between authentic leadership and innovative work behavior in the form of complementary mediation. These findings suggest that authentic leadership not only directly encourages innovative work behavior but also strengthens employees' psychological readiness to face change, thereby increasing their involvement in generating and implementing new ideas within startup work environments. This study provides both theoretical and practical contributions to human resource management in rintisan organizations in the era of artificial intelligence.

Keywords: *Authentic Leadership, Readiness for Change, Innovative Work Behavior, Artificial Intelligence, Startup*